

SERVICIO DE

DEFENSA

LEGAL



**SIEMPRE
LUCHAREMOS POR
TUS DERECHOS**



FOTOGRAFÍAS DE M^{te} DEL CARMEN ESCOBAR-MAÇA
(ARCHIVO HISTÓRICO DE COO DE ANDALUCÍA)



ESCANEA ESTE CÓDIGO



954 287 755

SDEFENSA@AND.CCOO.ES

DE LA
MUJER

BOLETÍN N°3

Subvencionado por:

 **Junta
de Andalucía**

Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer





BOLETÍN Nº3

SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE
LA MUJER DE CCOO DE ANDALUCÍA

EL ACOSO LABORAL O MOBBING, EL ACOSO MORAL POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO SEXUAL. DEFINICIÓN Y DIFERENCIAS.

El ordenamiento jurídico español reconoce derechos fundamentales en el trabajo, **la integridad física y psíquica, la dignidad personal y profesional**, así como la **igualdad y no discriminación**, derechos que vienen recogidos fundamentalmente en la Constitución Española (art. 15), el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por su lado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIHM) define el Acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7)

El **acoso laboral, sexual o por razón de sexo** vulnera derechos fundamentales, y puede tener consecuencias jurídicas distintas según el tipo de acoso que la trabajadora pueda padecer en su puesto de trabajo, de ahí la importancia de identificar los distintos tipos de acoso, ya que cada uno tiene consecuencias jurídicas específicas.

¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO LABORAL?

El acoso **laboral** se traduce en **conductas hostiles graves, repetidas en el tiempo**, no bastando un hecho aislado, suele exigirse cierta permanencia en el tiempo, de forma que no cualquier conflicto puntual o mala relación se considera acoso laboral.

Puede consistir en distintos tipos de conductas:

- **Organizativas:** Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados, o asignar tareas inútiles o sin valor productivo.
- **Sociales/Personales:** Insultar, menospreciar repetidamente o reprender a la persona trabajadora frente a otras personas.
- **Aislamiento:** Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- **Represalias:** Actuar contra las personas trabajadoras que plantean quejas, denuncias, demandas frente a la empresa o que han colaborado con otro reclamante contra la empresa.

Este acoso laboral puede ser ejercido por superiores (descendente), compañeros (horizontal) o incluso personas subordinadas (ascendente).

En definitiva, comportamientos reiterados que lesionan la dignidad e integridad psíquica

Subvencionado por:



BOLETÍN Nº3

SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE
LA MUJER DE CCOO DE ANDALUCÍA

de la persona trabajadora, poniendo en peligro o degradando las condiciones de trabajo, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, sin que se dé una connotación de carácter sexual físico ni verbal, ni discriminación por razón de género, esto es, por el hecho de ser mujer.

¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO SEXUAL?

Constituye acoso **sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de **naturaleza sexual** que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Chantaje sexual:** Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocian la aprobación o denegación de estos favores a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- **Acoso sexual ambiental:** En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede consistir en multitud de situaciones, no habiendo un listado cerrado al respecto, algunos ejemplos de conductas:
 - ▶ **Verbales:** Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones desagradables, invitaciones impúdicas o comprometedoras, proposiciones o invitaciones sociales reiterativas.
 - ▶ **No verbales:** Miradas libidinosas, gestos sexuales o exhibición de material sexualmente explícito (fotos, correos), o pornográfico en el centro de trabajo.
 - ▶ **Físicas:** Contacto físico de carácter sexual, abrazos o caricias indeseadas, acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, sin empleo de fuerza o intimidación, agresión física con empleo de fuerza o intimidación, requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

Las **conductas físicas** son las que mejor se identifican con el acoso sexual, como por ejemplo cuando hay un contacto físico deliberado y no solicitado, pero también es acoso sexual las **conductas verbales** como comentarios sobre la apariencia física, la edad, la vida privada, comentarios y/o proposiciones con connotaciones sexuales, invitaciones sociales reiterativas, etc. Y las **conductas no verbales** como exhibición de material sexualmente explícito o sugestivo, fotos, mensajes, correos electrónicos etc. con contenido de naturaleza sexual indeseada, miradas libidinosas, gestos sexuales, etc.

La nota diferencial es que en el acoso sexual la conducta no consentida tiene una connotación sexual ya sea física o verbal, mientras que en el acoso laboral, el hostigamiento profesional carece

Subvencionado por:



BOLETÍN Nº3

SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE
LA MUJER DE CCOO DE ANDALUCÍA

de toda connotación sexual.

Ambos pueden venir dados tanto por parte de otros miembros de la empresa como por quien ejerce la superioridad laboral y obliga a la persona acosada a someterse a sus exigencias sexuales o verse perjudicada en sus condiciones laborales.

¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO MORAL POR RAZÓN DE SEXO?:

El acoso **moral por razón de sexo** es cualquier comportamiento (acción u omisión) relacionado con el género de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A diferencia del acoso sexual, aquí **no hay una intención de carácter sexual** (como una propuesta o un contacto físico), sino un **móvil discriminatorio**: se ataca a la persona por el hecho de ser mujer o por circunstancias biológicas y sociales vinculadas históricamente al género.

El motivo de estos comportamientos acosadores también pueden ir relacionados con las tareas de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres, suele intensificarse en momentos donde la vida personal y laboral se cruzan, especialmente en torno a la reproducción y los cuidados y el ejercicio de los derechos y permisos correspondientes.

- **Embarazo y Maternidad:** cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye una discriminación directa por razón de sexo. (art.8 LOIEHM)
- **Conciliación y Cuidados:** Hostigamiento derivado del ejercicio de derechos como el permiso de lactancia, reducciones de jornada por cuidados o excedencias.
- **Asunción de Roles de Género:** Comportamientos peyorativos basados en tareas de cuidados que tradicionalmente se han presupuesto a las mujeres.
- **Menosprecio Profesional:** Ignorar las opiniones o contribuciones de una trabajadora solo por el hecho de ser mujer, o asignarle tareas por debajo de su cualificación basadas en estereotipos.

Sin duda es en ocasiones difícil diferenciar en el acoso laboral o mobbing y el acoso moral por razón de sexo, la nota diferencial en este último supuesto es el móvil discriminatorio, mientras que en el mobbing, el hostigamiento, el trato abusador, peyorativo, puede ser por cualquier motivo profesional, en el acoso por razón de sexo el trato abusivo es **directamente proporcional al género de la víctima**, el **hecho de ser mujer**.

En resumen: Si te discriminan, te aíslan o te humillan por estar embarazada, por haber pedido una reducción de jornada para cuidar o simplemente por ser mujer, estás ante un caso de **acoso moral por razón de sexo**.

Subvencionado por:



BOLETÍN Nº3

SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE
LA MUJER DE CCOO DE ANDALUCÍA

En cuanto a la diferencia con el acoso sexual se trata de comportamientos hostiles motivados por el género de la víctima, pero sin un componente sexual.

TIPO DE ACOSO	CARACTERÍSTICAS	¿Qué lo motiva?	¿Tiene componente sexual?
LABORAL	Intimidación, humillación y discriminación sistemática dentro del trabajo	Hostigamiento profesional	No
SEXUAL	Comportamientos no deseados de naturaleza sexual. Crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo	Deseo o naturaleza sexual	Sí físico, verbal y no verbal
POR RAZÓN DE SEXO	Discriminación basada en el género de una persona, sin estar vinculado a cuestiones sexuales.	El hecho de ser mujer, o situaciones como el embarazo, la maternidad, la lactancia o la asunción de cargas familiares.	No

RELEVANCIA EN MATERIA DE SALUD LABORAL:

Según la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía art. 32, el acoso laboral, el acoso sexual y moral por razón de sexo tienen la consideración de conductas que afectan a la salud laboral y su tratamiento y prevención deben abordarse desde esta perspectiva. Hay que tener en cuenta que estas conductas son **riesgos laborales graves** que afectan directamente al bienestar de la persona trabajadora, aunque no siempre implica violencia física, pero sí un importante daño psicológico, que puede manifestarse como:

- Ansiedad y niveles elevados de estrés.
- Pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas.
- Degradación progresiva de las condiciones de trabajo.

Subvencionado por:



BOLETÍN Nº3

SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE
LA MUJER DE CCOO DE ANDALUCÍA

El hecho de que la Ley Andaluza sitúe el acoso dentro de la **salud laboral** significa que la empresa no solo debe “castigar” al acosador si algo ocurre, sino que tiene la obligación legal de **actuar antes de que suceda**, evaluando el entorno de trabajo para evitar que se produzcan estas situaciones de tensión y daño psicológico.

IMPORTANCIA DE LOS PROTOCOLOS EN LA MATERIA:

La prevención es fundamental, por ello la empresa debe tomar medidas de prevención y compromiso ante las conductas y casos que se pudieran dar, mediante el establecimiento de los protocolos de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El Artículo 48 de LOIHM determina que todas las empresas sin importar el tamaño tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos (protocolos) para prevenirlo y dar cauce a las denuncias) mediante:

- **Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo:** Es fundamental contar con protocolos de actuación que garanticen la confidencialidad y la protección de la víctima.
- **Procedimientos Específicos:** Todas las empresas están obligadas a arbitrar cauces para denuncias o reclamaciones y promover condiciones que eviten estas situaciones.

El artículo 31 y 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía refuerza la prevención de estas conductas obligando a las empresas a incluirlas en sus planes de salud laboral y en sus evaluaciones de riesgos psicosociales.

Subvencionado por:

SERVICIO DE

DEFENSA LEGAL



SIEMPRE
LUCHAREMOS POR
TUS DERECHOS



FOTOGRAFÍAS DE M^{TE} DEL CARMEN ESCOBAR MACA
(ARCHIVO HISTÓRICO DE CCOO DE ANDALUCÍA)



ESCANEA ESTE CÓDIGO



954 287 755

SDEFENSA@AND.CCOO.ES

DE LA
MUJER

SI NECESITAS **AYUDA O ASESORAMIENTO,**
ESCANEA EL CÓDIGO Y CONTACTA CON NOSOTRAS

Subvencionado por:



Junta
de Andalucía

Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer

